

# PREGUNTAS FRECUENTES COVID-19

**-NOVIEMBRE DE 2020-**

Brig. Gral. Juan Manuel de Rosas 957, (S2000CCE) Rosario - Santa Fe | 0341 4201000 | [www.lasegunda.com.ar](http://www.lasegunda.com.ar)

**#1  
VOS**

 GRUPO ASEGURADOR  
**La segunda**  
LO PRIMERO SOS VOS

## 1. ¿Qué implicancias tiene que el COVID-19 haya sido considerada presuntivamente como “enfermedad profesional no listada” por el D.N.U. 367/20 P.E.N.?

El día 13 de abril de 2020, mediante la publicación del Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 367/2020, se estableció que la enfermedad COVID-19 se considerará *presuntivamente* como una enfermedad de carácter profesional -no listada- respecto de las y los trabajadores dependientes **excluidos** mediante dispensa legal y con el fin de realizar **actividades declaradas esenciales**, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto N° 297/20 y sus normas complementarias, y mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por esas normativas, o sus eventuales prórrogas, estableciendo una diferenciación respecto a los trabajadores de la salud.

Según el artículo 1°, para los trabajadores que realicen actividades declaradas esenciales, en general, esta presunción operará mientras se encuentren vigentes las medidas que ordenan el aislamiento social preventivo y obligatorio.

Conforme la normativa vigente, el trabajador que contraiga dicha patología deberá recibir todas las prestaciones sistémicas (en especie y dinerarias: I.L.T.) previstas en la Ley N° 24.557, sus normas modificatorias y complementarias hasta que esté en condiciones de recibir alta médica.

En efecto, el art. 3º del D.N.U. 367/2020 establece que la determinación definitiva del carácter profesional de la mencionada patología quedará, en cada caso, a cargo de la COMISIÓN MÉDICA CENTRAL (C.M.C.) quien entenderá con carácter originario y deberá establecer la relación de causalidad directa e inmediata entre la afección y la actividad laboral. La COMISIÓN MÉDICA CENTRAL podrá invertir la carga de la prueba de la relación de causalidad a favor del trabajador cuando se constate la existencia de un número relevante de infectados por la enfermedad COVID-19 en actividades realizadas en el referido contexto y en un establecimiento determinado en el que tuvieren cercanía o posible contacto, o cuando se demuestren otros hechos reveladores de la probabilidad cierta de que el contagio haya sido en ocasión del cumplimiento de las tareas desempeñadas. Dentro del concepto de ocasionalidad debe incluirse el trayecto al trabajo.

En el caso de las **trabajadoras y trabajadores de la salud<sup>1</sup> y de miembros de fuerzas policiales federales y provinciales que cumplan servicio efectivo<sup>2</sup>** se considerará que la enfermedad COVID-19 guarda relación de causalidad directa e inmediata con la labor efectuada, salvo que se demuestre, en el caso concreto, la inexistencia de este último supuesto fáctico. Esto es, se establece una presunción a favor del carácter profesional de la enfermedad pero que se admite prueba en contrario.

---

<sup>1</sup> Según el art. 18 de la Resolución 38/2020 S.R.T., reglamentaria del D.N.U. 367/2020, se entiende como trabajadoras/as de la salud, con carácter meramente enunciativo, al personal médico, de enfermería, auxiliares (entendiéndose por tal camilleros, choferes de ambulancia y de transporte de residuos patológicos, mucamas; personal de limpieza y empresas de saneamiento, incluyendo residuos patológicos), de esterilización, administrativos, de vigilancia, secretarías de servicios, mantenimiento, kinesiólogos, bioquímicos (laboratorio y toma de muestras) y todas aquellas actividades desarrolladas en cumplimiento de tareas asistenciales en los tres niveles de atención (guardia, internación y terapia intensiva). A la resolución indicada se los identifica por medio de los Clasificadores Industriales Internacionales Uniformes (CIU), incluidos en el Anexo de la misma.

<sup>2</sup> El DNU 875/20 (B.O. 7/11/2020) modificó el art. 4 del DNU 367, incluyendo a los miembros de las fuerzas policiales federales y provinciales que cumplan servicio efectivo.

Para el sector de trabajadores y trabajadoras de la salud y miembros de fuerzas policiales Federales y Provinciales, las presunciones rigen hasta los 60 días posteriores a la finalización de la vigencia de la declaración de la ampliación de emergencia pública en materia sanitaria realizada en el Decreto 260/20 y sus eventuales prórrogas (es decir, 60 días posteriores al 12/03/2021).

Por otra parte, también se establece que el financiamiento de las prestaciones otorgadas para la cobertura de dicha contingencia será imputado en su totalidad al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales, creado mediante el Decreto 590/97.

Por último, hay que mencionar que, según su art. 7º, esta norma aplica a todos los contagios, de los trabajadores comprendidos en los arts. 1 y 4 de la norma en análisis, cuya primera manifestación se haya producido a partir del 20 de marzo de 2020. Es decir, dicha normativa tiene efectos retroactivos, teniendo en cuenta su fecha de publicación en el Boletín Oficial (14/04/2020).

El D.N.U. Nro. 367/2020 se encuentra reglamentado por la Resolución Nro. 38/2020 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en su art. 6º.

## 2. ¿Qué requisitos deben cumplir las denuncias de siniestros por COVID-19?

Con motivo de la publicación de la Resolución S.R.T. N° 38/2020, de fecha 28/04/2020, reglamentaria del D.N.U. 367/20, no se podrán recibir denuncias, ni consecuentemente abrir siniestros por COVID-19, que no reúnan los requisitos de admisibilidad carácter formal que la normativa de excepción requiere, con el fin de poder adoptar los recaudos necesarios para poder brindar las prestaciones previstas en la Ley N° 24.557 y sus normas modificatorias y complementarias. Por lo tanto, al formulario habitual de denuncias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se le agregan los mencionados requisitos formales (art. 1 Res. 38/2020 S.R.T.):

- A. **Estudio de diagnóstico** de entidad sanitaria incluida en el REGISTRO FEDERAL DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD (R.E.F.E.S.), **con resultado positivo por coronavirus COVID-19**, debidamente firmado por profesional identificado y habilitado por la matrícula correspondiente.
- B. Documento / constancia por escrito que contenga descripción del puesto de trabajo, funciones, actividades o tareas habituales desarrolladas, así como las jornadas trabajadas durante la dispensa del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297 de fecha 19 de marzo de 2020 y normas complementarias.
- C. ***\*Aclaración:** en caso de tratarse de transportistas que realizan viajes interprovinciales, deberá adjuntarse la hoja de ruta / planilla de kilometraje correspondiente a los días anteriores a la confirmación de su diagnóstico por COVID 19.*
- D. Constancia de dispensa otorgada por el empleador en los términos del artículo 6º del Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 297/20, a los efectos de la certificación de afectación laboral al desempeño de actividades y servicios declarados esenciales (según artículo 1º del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 367/20), y donde conste:
  - a) *Nombre o denominación del empleador, No de C.U.I.T. y demás datos que permitan su adecuada identificación;*
  - b) *Nombre y Apellido, y No de D.N.I. del/a trabajador/a.*

Se debe tener presente que, hasta tanto la A.R.T. cuente con la totalidad de la documentación aquí detallada, el siniestro no resultará admisible. Por tanto, la denuncia deberá efectuarla el empleador o el trabajador cuando cuente con todos los requisitos formales de admisibilidad aquí detallados. Es importante señalar que, en caso de tratarse de un **siniestro fatal**, a la documental antes mencionada se le adiciona el certificado de defunción.

**3. ¿Si un trabajador con siniestro abierto por COVID contagia a las personas con las que convive, debería extenderse la cobertura a los miembros de la familia?**

No, en ese caso, la cobertura a los familiares deberá ser brindada por la obra social, prepaga o Sistema de Salud Público, según corresponda.

**4. Si un empleado con enfermedad profesional por COVID tiene dos trabajos, ¿en cuál de ellos debería denunciarse?**

La denuncia deben hacerla ambos empleadores, pero las prestaciones las otorga aquella A.R.T. para la cual devengó el mayor salario el mes previo a la primera manifestación.

**5. ¿Qué debe hacer un empleador con casos sospechosos?**

El Sistema de Riesgos del Trabajo interviene a partir del diagnóstico positivo de COVID-19, siempre que haya sido denunciada la enfermedad profesional no listada y se encuentre aperturado el siniestro a partir de la documentación obligatoria requerida por la normativa vigente. Previa a esta instancia, la atención médica deberá tramitarse a través de la obra social, prepaga o Sistema de Salud público. Los hisopados preventivos o los realizados en forma previa a la apertura del siniestro no se cubren.

**6. ¿Qué ocurre con las denuncias de COVID-19 de trabajadores mayores de 60 años sin patologías crónicas?**

Dado que los trabajadores mayores de 60 (sesenta) años se encuentran dispensados del deber de asistencia a su lugar de trabajo (Resolución Nro. 207/2020 MTEySS), sólo se admitirán las denuncias de este tipo de trabajadores, siempre y cuando el trabajador sea considerado por el empleador como "*personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento*" y no se encuentre dentro de alguno de los grupos de riesgo determinados por la autoridad sanitaria nacional.

**7. ¿Y con las denuncias de COVID-19 de trabajadores mayores de 60 años con patologías crónicas (grupo de riesgo), de trabajadoras embarazadas y de trabajadores que integren los grupos de riesgo determinados por la autoridad sanitaria nacional con independencia de su edad?**

Estos trabajadores se encuentran dispensados del deber de asistencia a su lugar de trabajo y no pueden ser considerados por el empleador como personal esencial ("*para el adecuado funcionamiento del establecimiento*").

La normativa dictada en efecto es de orden público, es decir, no puede ser alterada por la voluntad de los individuos y, de hacerse efectivo el reintegro en condiciones contrarias a lo dispuesto por la misma,

constituiría una violación a la normativa nacional vigente. Lo expuesto se fundamenta en que en dichas prerrogativas hay un derecho supremo tutelado que es la salud pública, tendiente a la preservación del derecho colectivo a la salud pública y del derecho subjetivo a la vida. En efecto, se trata de la salud de la totalidad de las y los habitantes en su conjunto, ya que la salud pública, por las características de contagio de COVID-19 depende de que cada una y cada uno de nosotros cumpla con lo dispuesto por la normativa vigente, como la forma más eficaz para cuidarnos como sociedad.

→ *¿Las trabajadoras embarazadas conforman el grupo de riesgo?*

Si bien no están expresamente incluidas en los denominados grupos de riesgo definidos por la autoridad sanitaria nacional, en el art. 3 *in fine* de la Resolución Nro. 207/2020 del MTEySS se establece que las trabajadoras embarazadas no pueden ser declaradas como personal esencial (“para el adecuado funcionamiento del establecimiento”). Por tanto, no es posible autorizar a dichas trabajadoras a asistir a sus puestos de trabajo.

**8. Aquellos afiliados que posean a sus dependientes realizando su labor en la modalidad de teletrabajo, ¿deben cumplimentar alguna exigencia de la A.R.T.?**

**¿Qué ocurre con las denuncias de COVID-19 de trabajadores que se encuentran realizando teletrabajo?**

Atento lo dispuesto por la Resolución S.R.T. Nro. 21/2020, de fecha 16/03/2020, los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle:

- Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.);
- Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).

En todos los casos, el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Aquellos trabajadores que se encuentren realizando sus labores en la modalidad de trabajo a distancia (también llamado “trabajo a domicilio” o “teletrabajo”) y contraigan la enfermedad COVID 19, deberán acudir a los efectores de salud públicos o privados, según corresponda, a fin de recibir atención médica. Lo expuesto radica en que la atención y tratamiento de dicha enfermedad se encuentra por fuera de los alcances de la Ley de Riesgos del Trabajo y se considerará una enfermedad de carácter inculpable (art. 208 Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744).

En definitiva, la A.R.T. atenderá aquellas contingencias (Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo) producidas en el ámbito laboral denunciado por el afiliado, mientras dure la modalidad de teletrabajo, pero que sean extrañas al COVID-19.

**9. Trabajadores Autónomos - Cobertura por COVID-19**

El art. 3 del Decreto 491/97 incorpora al sistema de la L.R.T. a los trabajadores autónomos pero, en los hechos, dicha incorporación se vio postergada hasta que la S.R.T. dictara la normativa necesaria para

adecuar el sistema establecido en la L.R.T. a las características de esta actividad (art. 1°, segundo párrafo y art. 2°, inc. b, del Decreto 491/97). Por lo tanto, a la fecha no se encuentran incluidos dentro del Sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Asimismo, el D.N.U. 367/2020 hace referencia a que el COVID-19 será considerada presuntivamente como una enfermedad de carácter profesional -no listada- respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales.

Por lo expuesto, los trabajadores autónomos no gozan de la cobertura de los casos COVID-19 por el Sistema de Riesgos del Trabajo, en los términos del D.N.U. 367/2020 y la Resolución Nro. 38/2020 S.R.T.

**10. En los términos de la cobertura del COVID-19 como enfermedad profesional no listada, ¿existe alguna diferencia entre el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O.) y el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (D.I.S.P.O.)?**

Es dable destacar preliminarmente que la cobertura vinculada a denuncias de casos COVID-19 constituye una excepción y que su inclusión dentro del Sistema de Riesgos del Trabajo fue y es de carácter transitoria (*mientras dure el A.S.P.O. impuesto por el Poder Ejecutivo Nacional*), una vez finalizado el mismo, por tratarse de una enfermedad profesional no listada, corresponde su tratamiento conforme el procedimiento especial del ap. 2 inc. b) art. 6 de la ley 24.557 (texto actualizado).

Es por tal motivo que, en aquellas jurisdicciones en las cuales ha finalizado el período de Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O.) y hayan transcurrido 60 (sesenta) días corridos desde ese momento, finaliza la cobertura de los casos por COVID-19, en los términos del D.N.U. Nro. 367/2020, para aquellas actividades o servicios esenciales (excepto trabajadores de la salud, como mencioné anteriormente). En caso de que la jurisdicción haya regresado a situación de A.S.P.O., el plazo de 60 (sesenta) días corridos debe computarse nuevamente. Se hace saber que sólo el Poder Ejecutivo Nacional tiene la potestad de disponer el pase de D.I.S.P.O. a A.S.P.O. (y viceversa), a solicitud de la autoridad provincial correspondiente y verificado el cumplimiento positivo de los parámetros epidemiológicos y sanitarios previstos por la normativa (arts. 21 y 22 de los D.N.U. 677/20, 714/20 y 754/2020; art. 21 del D.N.U. 792/2020 y 814/2020).

En este contexto y conforme lo establecido por el D.N.U. 367/2020 y la Resolución 38/2020 S.R.T., podemos concluir que hay tres (3) elementos a considerar a la hora de definir la cobertura, o no, de un siniestro de COVID-19, a saber:

- **Elemento Espacial / Territorial:** si el lugar de ocurrencia del siniestro se encuentra en A.S.P.O. o D.I.S.P.O. al momento de denunciar su padecimiento;
- **Elemento Material:** si el trabajador desempeñaba una actividad esencial en el marco A.S.P.O. o una actividad esencial, exceptuada o permitida por los gobiernos provinciales en caso de encontrarse su jurisdicción en D.I.S.P.O.
- **Elemento Temporal:** si la ocurrencia del siniestro ocurrió pasados los 60 (sesenta) días después de finalizado el A.S.P.O.

Se recomienda tener en consideración las comunicaciones remitidas habitualmente por Casa Central respecto del estado de las distintas jurisdicciones del país, en lo relativo al A.S.P.O. / D.I.S.P.O., a fin de evaluar su injerencia en la cobertura de los casos COVID-19 por el Sistema de Riesgos del Trabajo.

#### **11. Motivos por los cuales puede ser declarada inadmisibile una denuncia efectuada por COVID-19**

- El trabajador estaba declarado por su empleador bajo la modalidad de teletrabajo.
- El trabajador ha sido considerado como caso COVID-19 confirmado por nexo epidemiológico (es decir, por contacto estrecho con caso confirmado) o por criterio clínico epidemiológico (es decir, por presentar sintomatología compatible con COVID-19), sin contar con estudio de diagnóstico con resultado positivo por COVID-19.
- No cumplimentar con los requisitos formales de admisibilidad de las denuncias por casos COVID-19, en los términos de lo dispuesto la Res. S.R.T. 38/2020, reglamentaria del D.N.U. 367/20.
- Haber transcurrido 60 días desde la finalización del aislamiento social, preventivo y obligatorio (A.S.P.O.) y, por tanto, no encontrarse vigente la cobertura de los casos COVID-19 por el Sistema de Riesgos del Trabajo.

#### **12. Procedimiento interno con posterioridad a la recepción formal de la denuncia - Alta Médica**

Formalizada la denuncia y siendo pasible de aceptación por esta aseguradora, previa declaración de conformidad del paciente, se dará intervención, desde el Área de Prestaciones en Especie, a las Empresas de Telemedicina<sup>3</sup> a fin de que éstas realicen el seguimiento y la auditoría médica de los casos confirmados de COVID 19, mientras dure la emergencia nacional dispuesta por el Estado Nacional.

El paciente recibirá teleconsultas periódicas, con la correspondiente evaluación médica e intercambio médico-paciente, hasta su alta. Cabe agregar que todo el proceso de evaluación médica por teleasistencia estará monitoreado por el Área de Auditoría Médica.

El alta del paciente se otorgará a través del sistema de telemedicina o bien, de manera presencial, según corresponda.

Teniendo en cuenta las últimas modificaciones en los protocolos del Ministerio de Salud de la Nación, se establece el siguiente circuito:

El Alta a un paciente con covid se debe otorgar cuando se cumple lo siguiente:

- **Casos leves:** Alta luego del día 10, alta epidemiológica el día 11, reingreso laboral el día 12.
- **Casos moderados:** Alta luego del día 10, con alta epidemiológica el día 11, reingreso laboral el día 12 si se encuentra en condiciones de la misma (ausencia de síntomas de la enfermedad).

---

<sup>3</sup> Entiéndase por telemedicina aquellas herramientas que permiten la visualización directa entre el paciente y el médico, como por ejemplo videollamada.

### **13. Salarios Caídos - I.L.T.**

El pago de los 10 (diez) primeros días se encuentran a cargo del empleador, como ocurre con los accidentes de trabajo. A partir del día 11 (once), el empleador podrá solicitar el reintegro de los salarios caídos por I.L.T.

### **14. Incumplimiento del trabajador de los protocolos para prevenir el contagio de COVID-19**

En concordancia con lo previsto por Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), en lo que respecta a las sanciones disciplinarias aplicables, la Ley N° 19587 (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) y la Ley N° 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo) prevén los derechos y obligaciones de las partes (en este caso, empleador y trabajadores). En efecto, se recomienda hacer uso de todos los recursos que se encuentren al alcance para capacitar, instruir, entregar los suministros y elementos de protección personal a los trabajadores, etc., registrando fehacientemente todas las gestiones realizadas.

Agotadas estas instancias, y no logrando el debido cumplimiento del/los trabajador/es, el empleador estaría facultado a aplicar apercibimientos y/o suspensiones, hasta llegar a la instancia, no deseada, del despido con justa causa (art. 242 L.C.T.).

En concordancia a lo dispuesto por la normativa vigente, nuestra principal recomendación es trabajar preventivamente: contar con reglamentos de trabajos claros y, en caso de tener que aplicar sanciones, aconsejamos tomar contacto con los asesores legales de la empresa, a fin de que estos evalúen el tipo y grado de sanción, de acuerdo a nivel de gravedad de los desvíos detectados.